

LAPORAN
ANALISIS DAN EVALUASI
PRODUK HUKUM DAERAH

Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang
Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum
Daerah Bidang Kesehatan

BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GROBOGAN
TAHUN 2025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan hak dasar bagi seluruh warga negara di Indonesia. Hak tersebut telah dijamin oleh konstitusi negara Republik Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar tahun 1945. Pasal 28 H ayat (1) menentukan bahwa,

“Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”

Pasal diatas menegaskan bahwa hak atas kesehatan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Artinya, negara wajib menjamin, melindungi, dan memenuhi hak setiap warga negara untuk hidup sehat dan memperoleh pelayanan kesehatan yang layak. Pemenuhan hak atas kesehatan tersebut tidak hanya diwujudkan melalui penyediaan fasilitas dan sarana kesehatan, tetapi juga melalui pengaturan tata kelola sumber daya manusia kesehatan yang profesional dan berintegritas.

Dalam kerangka itu, Pemerintah Kabupaten Grobogan menerbitkan Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Bidang Kesehatan. Peraturan ini disusun untuk memberikan pedoman bagi pengelolaan tenaga profesional non-ASN yang bekerja pada unit layanan kesehatan daerah berstatus BLUD, seperti rumah sakit daerah dan puskesmas yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD).

Melalui pengaturan tersebut, pemerintah daerah berupaya memberikan fleksibilitas dalam pengadaan, pengelolaan, dan pemberian imbalan jasa kepada tenaga kesehatan di BLUD agar pelayanan kepada masyarakat dapat lebih cepat, efisien, dan responsif.

Namun demikian, perkembangan peraturan perundang-undangan di tingkat nasional telah mengalami perubahan yang signifikan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil

Negara (ASN). Undang-undang tersebut membawa paradigma baru dalam sistem kepegawaian nasional dengan menegaskan bahwa seluruh jabatan dan fungsi pemerintahan hanya dapat diisi oleh ASN, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Konsekuensinya, keberadaan tenaga non-ASN yang melaksanakan fungsi pemerintahan, termasuk di lingkungan BLUD, harus ditata ulang sesuai ketentuan tersebut.

Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 yang masih memuat pengaturan mengenai “pegawai profesional” di luar sistem ASN perlu dilakukan analisis dan evaluasi (Anev) secara menyeluruh untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Hal ini penting untuk menghindari terjadinya disharmoni hukum yang dapat berimplikasi pada ketidakpastian status hukum pegawai BLUD, serta potensi pelanggaran terhadap prinsip-prinsip kepegawaian nasional.

Lebih jauh, analisis dan evaluasi ini juga didasarkan pada kebutuhan untuk menyesuaikan arah kebijakan daerah dengan kebijakan nasional dalam bidang reformasi birokrasi dan tata kelola kepegawaian. Pemerintah pusat melalui Undang-Undang ASN menekankan pentingnya sistem merit, profesionalisme, dan kesetaraan hak dalam pengelolaan pegawai, sehingga semua instansi pemerintah termasuk pemerintah daerah wajib menyesuaikan perangkat hukumnya agar tidak menimbulkan pertentangan norma dan praktik.

Selain itu, analisis dan evaluasi produk hukum daerah merupakan bagian dari pelaksanaan tugas pembinaan hukum daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, serta berpedoman pada Pedoman Analisis dan Evaluasi Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Nomor PHN-01.HN.01.03 Tahun 2019. Dengan demikian, kegiatan analisis dan evaluasi ini tidak hanya bertujuan menemukan ketidaksesuaian norma, tetapi juga memberikan rekomendasi langkah-langkah hukum dan administratif untuk memperbaiki serta menyelaraskan kebijakan daerah dengan ketentuan nasional.

B. Permasalahan

1. Apa saja yang menjadi isu krusial Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan?
2. Bagaimana hasil analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan?

C. Tujuan

1. Merumuskan isu krusial Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan.
2. Menguraikan hasil analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan.

D. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi

Untuk menjawab permasalahan di atas, maka ruang lingkup analisis dan evaluasi yang dilakukan adalah melakukan analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan yang disebabkan adanya dinamika perkembangan peraturan perundang-undangan tingkat Pusat.

E. Metode Evaluasi

Dalam melakukan analisis dan evaluasi produk hukum daerah dimaksud, dilaksanakan dengan menggunakan metode Analisis dan Evaluasi terhadap Peraturan Perundang-Undangan yang mendasarkan pada Pedoman Analisis dan evaluasi Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor PHN-01.HN.01.03 Tahun 2019.

Terdapat beberapa Dimensi sebagai alat yang digunakan dalam menganalisis dan mengevaluasi peraturan perundang-undangan tersebut yaitu:

a. Dimensi Pancasila

Dimensi Pancasila merupakan instrumen analisis yang menilai sejauh mana suatu peraturan perundang-undangan mencerminkan nilai-nilai dasar yang terkandung dalam Pancasila sebagai sumber

dari segala sumber hukum negara. Analisis dalam dimensi ini berfokus pada keselarasan antara norma hukum yang diatur dengan nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan, dan keadilan sosial. Setiap peraturan perundang-undangan harus mampu menjamin penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, mengedepankan prinsip keadilan, menjamin kesetaraan hak dan kewajiban warga negara, serta menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan masyarakat. Dengan demikian, pengujian terhadap dimensi Pancasila tidak hanya memastikan bahwa suatu peraturan sah secara hukum, tetapi juga memiliki legitimasi moral, sosial, dan filosofis sesuai dengan ideologi negara. Sebuah regulasi yang bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila dianggap tidak memiliki dasar filosofis yang kuat dan dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pelaksanaannya.

b. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan

Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan digunakan untuk menilai apakah materi muatan yang diatur telah dituangkan dalam jenis peraturan yang tepat sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dalam dimensi ini, analisis diarahkan pada tiga hal utama, yaitu: pertama, kesesuaian antara jenis peraturan dengan materi muatan yang diatur; kedua, kewenangan lembaga atau pejabat pembentuk peraturan; dan ketiga, kepatuhan terhadap prinsip hierarki hukum, di mana peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi (*lex superior derogat legi inferiori*). Melalui dimensi ini, dapat diketahui apakah peraturan dibentuk oleh pihak yang berwenang dan dengan jenis peraturan yang sesuai, sehingga menjamin validitas formal dan keabsahan hukum dari peraturan tersebut. Jika suatu peraturan melampaui kewenangan pembentuknya atau mengatur hal yang seharusnya diatur oleh peraturan yang lebih tinggi, maka peraturan tersebut dapat dinilai

cacat secara yuridis dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum.

c. Dimensi Potensi Disharmonisasi Pengaturan

Dimensi Potensi Disharmoni Pengaturan digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana suatu peraturan memiliki potensi pertentangan, tumpang tindih, kekosongan, atau inkonsistensi norma dengan peraturan perundang-undangan lainnya. Analisis dalam dimensi ini mencakup hubungan vertikal (antara peraturan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah) serta hubungan horizontal (antara peraturan yang memiliki kedudukan setara). Tujuannya adalah memastikan adanya keselarasan dan konsistensi antar berbagai ketentuan hukum agar sistem hukum nasional tetap harmonis dan terintegrasi. Disharmoni pengaturan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti kebingungan dalam pelaksanaan, tumpang tindih kewenangan antarinstansi, dan ketidakpastian hukum bagi masyarakat. Oleh karena itu, dimensi ini penting untuk memastikan bahwa setiap peraturan tidak hanya berdiri sendiri secara normatif, tetapi juga selaras dengan keseluruhan sistem peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

d. Dimensi Kejelasan Rumusan

Dimensi Kejelasan Rumusan bertujuan untuk menilai sejauh mana norma-norma yang tertuang dalam suatu peraturan dirumuskan dengan bahasa hukum yang jelas, lugas, konsisten, dan tidak menimbulkan multitafsir. Suatu peraturan dikatakan memiliki kejelasan rumusan apabila menggunakan istilah hukum yang tepat, struktur kalimat yang mudah dipahami, serta sistematika yang logis dan teratur antara bagian, bab, pasal, dan ayat. Ketidakjelasan rumusan dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti kesulitan dalam pelaksanaan, perbedaan tafsir di antara aparatur, serta potensi penyalahgunaan kewenangan. Oleh sebab itu, dalam kegiatan analisis dan evaluasi hukum, dimensi ini berfungsi untuk memastikan bahwa setiap peraturan mampu memberikan kepastian hukum (*legal certainty*) dan kemudahan implementasi (*operational*

clarity) bagi masyarakat maupun aparat pelaksana. Dengan rumusan yang jelas dan tegas, suatu peraturan dapat dijalankan secara konsisten dan efektif tanpa menimbulkan kesalahan interpretasi.

e. Dimensi Kesesuaian Norma dengan Asas Materi Muatan

Dimensi Kesesuaian Norma dengan Asas Materi Muatan digunakan untuk menilai apakah substansi atau isi suatu peraturan telah disusun dan dirumuskan berdasarkan asas-asas pembentukan dan materi muatan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Asas-asas tersebut antara lain meliputi kejelasan tujuan, kelembagaan pembentuk yang tepat, kesesuaian antara jenis dan materi muatan, kedayagunaan dan kehasilgunaan, kejelasan rumusan, serta keterbukaan. Melalui analisis dimensi ini, dapat diketahui apakah suatu peraturan telah disusun dengan prinsip hukum yang benar, baik dari segi substansi maupun proses pembentukannya. Dimensi ini juga menilai apakah peraturan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Jika suatu norma tidak sesuai dengan asas materi muatan, maka peraturan tersebut berpotensi cacat secara substantif dan tidak dapat dijadikan pedoman hukum yang kuat.

f. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan

Dimensi Efektivitas Pelaksanaan menilai sejauh mana suatu peraturan perundang-undangan dapat diterapkan secara nyata dan mencapai tujuan pembentukannya dalam praktik pemerintahan maupun kehidupan masyarakat. Analisis ini mencakup kesiapan lembaga pelaksana, kecukupan sumber daya manusia, ketersediaan perangkat operasional (seperti peraturan turunan, petunjuk teknis, dan sistem pengawasan), serta tingkat kepatuhan masyarakat dan aparatur terhadap peraturan tersebut. Dimensi ini juga menilai sejauh mana dampak dari implementasi peraturan mampu mewujudkan tujuan kebijakan yang diinginkan pembentuk undang-undang. Peraturan yang tidak dapat diterapkan secara efektif, baik karena faktor kelembagaan, teknis, maupun sosial, dinilai gagal

memenuhi fungsi hukumnya sebagai alat rekayasa sosial dan sarana pengendalian perilaku. Dengan demikian, dimensi efektivitas pelaksanaan menjadi tolok ukur penting untuk memastikan bahwa suatu peraturan tidak hanya sah secara formal dan sesuai secara normatif, tetapi juga berdaya guna (*effective*) dan berhasil guna (*efficient*) dalam penerapannya di masyarakat.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Isu Krusial

Peraturan Bupati ini dibentuk untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur manajemen pegawai profesional di lingkungan BLUD. Pada saat itu, pemerintah daerah membutuhkan dasar hukum yang jelas untuk mengatur tata cara pengelolaan sumber daya manusia non-Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di BLUD, khususnya di bidang kesehatan seperti rumah sakit daerah, puskesmas, dan laboratorium kesehatan masyarakat.

Sebelum peraturan ini diterbitkan, telah ada pengaturan serupa melalui Peraturan Bupati Grobogan Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Badan Layanan Umum Daerah RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi Kabupaten Grobogan dan Peraturan Bupati Grobogan Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat dan Laboratorium Kesehatan Masyarakat. Dalam perkembangannya kedua pengaturan tersebut dianggap tidak lagi relevan dengan perkembangan ketentuan perundang-undangan dan kebutuhan pelayanan kesehatan.

Oleh karena itu, Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan, diterbitkan untuk menggantikan kedua peraturan sebelumnya agar sistem kepegawaian di BLUD menjadi lebih profesional, fleksibel, dan efisien dalam mendukung peningkatan mutu layanan kesehatan kepada masyarakat.

Latar belakang lainnya adalah kebutuhan untuk memberikan kepastian hukum dan tata kelola yang baik (*good governance*) terhadap status pegawai non-ASN yang telah lama bekerja di unit layanan kesehatan pemerintah daerah. Dalam praktiknya, banyak tenaga kesehatan dan tenaga pendukung di BLUD tidak berstatus ASN namun tetap menjalankan fungsi pelayanan publik

yang penting. Tanpa regulasi yang jelas, posisi mereka rentan terhadap ketidakpastian status, ketidakteraturan penggajian, dan lemahnya perlindungan hukum.

Selain itu, dengan diterapkannya pola pengelolaan keuangan BLUD (PPK-BLUD) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012, maka unit pelayanan publik seperti rumah sakit dan puskesmas diberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangannya. Konsekuensinya, diperlukan juga fleksibilitas dalam pengelolaan kepegawaian agar kinerja pelayanan publik dapat meningkat tanpa terbebani prosedur birokrasi kepegawaian yang kaku seperti pada ASN.

Isu krusial yang kemudian muncul dalam Peraturan Bupati ini adalah mengenai manajemen pegawai profesional pada Badan Layanan Umum (BLUD) Bidang Kesehatan, utamanya terhadap status kepegawaiannya. Peraturan ini masih memberikan dasar hukum bagi pengangkatan tenaga kerja non-ASN sebagai “pegawai profesional” yang bekerja di unit BLUD bidang kesehatan. Sedangkan pada tahun 2023, Pemerintah Pusat telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatus Sipil Negara (ASN). Undang-undang ini menegaskan bahwa seluruh pegawai yang melaksanakan fungsi pemerintahan wajib berstatus ASN, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pengaturan dalam Perbup yang mengizinkan pengangkatan tenaga profesional non-ASN menjadi bertentangan dengan ketentuan undang-undang dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian status hukum serta pelanggaran terhadap sistem kepegawaian nasional. Selain itu, ketidakpastian mengenai status hukum pegawai dalam BLUD juga akan berdampak pada efektivitas pelaksanaan manajemen pegawai BLUD Bidang Kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan analisis dan evaluasi lebih mendalam kaitannya Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

B. Analisis dan Evaluasi

Badan Layanan Umum Daerah atau BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola

pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), menegaskan bahwa BLUD bertujuan untuk memberikan layanan umum secara lebih efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan dan manfaat sejalan dengan praktek bisnis yang sehat, untuk membantu pencapaian tujuan pemerintah daerah yang pengelolaannya dilakukan berdasarkan kewenangan yang didelegasikan oleh kepala daerah.

Peraturan Menteri (Permendagri) tersebut juga mengatur mengenai Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam BLUD. Menurut Pasal 3 ayat (1) Permendagri Nomor 79 Tahun 2018, sumber daya manusia BLUD terdiri atas pejabat pengelola dan pegawai. Pejabat pengelola bertanggung jawab terhadap kinerja umum operasional, pelaksanaan kebijakan fleksibilitas dan keuangan BLUD dalam pemberian layanan. Sedangkan sumber daya manusia yang berupa pegawai menyelenggarakan kegiatan untuk mendukung kinerja BLUD.

Pada Pasal 3 ayat (4) Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 menentukan bahwa pejabat pengelola maupun pegawai BLUD berasal dari ASN yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Namun, pada ayat (5), terdapat ketentuan yang memperbolehkan BLUD untuk mengangkat pejabat pengelola dan pegawai selain dari PNS dan PPPK, yaitu dari profesional lainnya.

Pasal 4 Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 mengatur lebih lanjut mengenai tenaga profesional. Pasal ini menentukan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah.

Dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 4 Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 inilah, Pemerintah Kabupaten Grobogan mengesahkan Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan.

Tujuan utama dari diterbitkannya Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 adalah untuk menyediakan pedoman hukum yang jelas dan

operasional bagi manajemen pegawai profesional di lingkungan BLUD bidang kesehatan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Menjamin kepastian hukum dalam pengelolaan pegawai profesional di BLUD yang bukan berstatus ASN, sehingga hubungan kerja, hak, dan kewajiban mereka diatur secara tertib melalui perjanjian kerja.
- b. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja di sektor kesehatan melalui mekanisme seleksi, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi yang transparan dan objektif.
- c. Memberikan fleksibilitas kepada BLUD dalam merekrut dan mengelola pegawai sesuai kebutuhan dan kemampuan keuangan unit kerja, tanpa harus terikat prosedur birokrasi ASN.
- d. Menjamin keberlanjutan pelayanan publik di bidang kesehatan, khususnya dalam situasi kekurangan tenaga ASN di daerah, dengan cara memperbolehkan pengangkatan tenaga profesional dari luar ASN (seperti dokter mitra, tenaga medis spesialis, dan tenaga teknis lainnya).
- e. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik melalui penerapan prinsip-prinsip tata kelola kepegawaian berbasis kinerja (*performance-based management*).
- f. Menyelaraskan sistem kepegawaian BLUD dengan sistem pengelolaan keuangan yang otonom, sehingga BLUD dapat mengatur anggaran pegawai secara mandiri berdasarkan kemampuan pendapatan dan Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) masing-masing unit.

Secara lebih luas, Peraturan Bupati ini juga dimaksudkan untuk mendukung terwujudnya pelayanan kesehatan yang cepat, profesional, dan berdaya saing, sekaligus mengatasi keterbatasan jumlah ASN di sektor kesehatan daerah. Oleh karena itu, pembentukan peraturan ini dipandang penting untuk menjembatani kebutuhan antara pola kepegawaian pemerintah daerah yang birokratis dengan pola kerja BLUD yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan pelayanan masyarakat.

Isu krusial utama yang kemudian muncul dalam Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 terletak pada pertentangan antara substansi pengaturan dengan sistem hukum kepegawaian nasional. Peraturan ini

dibentuk dalam konteks kebutuhan daerah untuk fleksibilitas BLUD, namun kini menjadi tidak sesuai dengan arah kebijakan nasional, baik dari aspek kewenangan, kesesuaian norma, maupun efektivitas implementasi.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), beberapa ketentuan dalam Perbup Nomor 2 Tahun 2021 menjadi tidak relevan. Secara filosofis, Peraturan Bupati ini lahir dengan semangat memberikan fleksibilitas bagi BLUD bidang kesehatan untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien dan profesional. Prinsip ini sejalan dengan semangat otonomi daerah dan peningkatan pelayanan publik di bidang kesehatan. Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, prinsip pengangkatan tenaga profesional non-ASN menjadi tidak lagi sesuai dengan nilai keadilan dan kepastian hukum yang dijunjung dalam Pancasila, karena menciptakan dualisme status kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah.

Dalam dimensi ketepatan jenis peraturan, Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 secara formal telah tepat menggunakan bentuk peraturan kepala daerah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah. Namun, dari aspek substansi, Peraturan Bupati ini kini bertentangan dengan norma hukum yang lebih tinggi, yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, sehingga melanggar asas *lex superior derogat legi inferiori*, di mana peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Akibatnya, meskipun secara formal sah, substansi peraturan ini kehilangan kekuatan hukum karena bertentangan dengan undang-undang di atasnya.

Dari sisi potensi disharmoni pengaturan, ditemukan adanya tumpang tindih dan perbedaan pengaturan antara Peraturan Bupati ini dengan UU ASN dan UU Kesehatan yang baru. Misalnya, Pasal 3 dan Pasal 6 Perbup mengatur mengenai pengisian formasi pegawai profesional BLUD dari tenaga kesehatan dan tenaga non-kesehatan, yang dalam praktiknya bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU ASN yang melarang pengangkatan pegawai non-ASN. Selain itu, nomenklatur dan klasifikasi tenaga kesehatan dalam Perbup tidak lagi sesuai dengan yang diatur dalam UU Kesehatan Tahun 2023 dan PP 28 Tahun 2024. Kondisi ini menimbulkan potensi disharmoni

vertikal dan horizontal yang dapat mengganggu tertib administrasi pemerintahan.

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, menentukan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan tersebut terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Makna Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 yaitu penegasan mengenai urutan tingkatan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Tujuannya untuk menciptakan system hukum yang tertib, harmonis, dan tidak saling bertentangan. Hierarki ini menunjukkan tingkatan kekuatan hukum, dimana setiap peraturan harus tunduk pada yang lebih tinggi. Contoh konsekuensi dari adanya ketentuan dalam Pasal 7 ini yaitu Peraturan Pemerintah tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang. Contoh lain yaitu Peraturan Daerah harus sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang.

Pada Pasal 7 ayat (2), diatur bahwa kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki diatas. Ayat ini menegaskan bahwa semakin tinggi posisi suatu peraturan, maka semakin kuat kekuatan hukumnya. Oleh karena itu, jika terdapat konflik atau pertentangan antara dua peraturan, maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi dalam hierarki. Ketentuan ini juga merupakan perwujudan dari asas hierarki norma hukum yaitu *lex superior derogate legi inferior*, yang berarti peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah.

Apabila dilihat dari dimensi efektivitas pelaksanaan, pengaturan dalam Perbup ini kini sulit untuk diimplementasikan secara konsisten karena larangan pengangkatan non-ASN telah diberlakukan secara nasional. Jika tetap dijalankan tanpa revisi, pelaksanaan peraturan ini berpotensi menimbulkan permasalahan hukum, administrasi, dan keuangan daerah, termasuk kemungkinan pembatalan keputusan pengangkatan pegawai profesional oleh lembaga pengawas kepegawaian.

Disamping itu, secara yuridis formal, banyak dasar hukum dalam bagian mengingat Perbup sudah tidak relevan karena telah digantikan oleh peraturan baru. Misalnya, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan telah dicabut dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, sementara Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan demikian, Perbup ini secara normatif harus diperbaharui agar tidak mendasarkan diri pada ketentuan yang sudah tidak berlaku.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan ini pada saat dibentuk telah sesuai dengan kebutuhan daerah dan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya sebagai tindak lanjut dari Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang BLUD. Namun, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), substansi pengaturan dalam Peraturan Bupati ini menjadi tidak lagi relevan dan berpotensi bertentangan dengan sistem kepegawaian nasional yang hanya mengakui ASN (PNS dan PPPK) sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan.

Dari dimensi hukum, ditemukan bahwa beberapa dasar hukum dalam Peraturan Bupati ini telah digantikan oleh peraturan yang lebih baru, seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan atas UU Pemerintahan Daerah. Selain itu, dari dimensi efektivitas pelaksanaan, pengaturan mengenai pengangkatan tenaga profesional non-ASN tidak dapat lagi dijalankan karena bertentangan dengan kebijakan nasional. Dengan demikian, Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 perlu dilakukan pencabutan dan/atau diganti dengan peraturan baru yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan ketidakharmonisan hukum dan ketidakpastian status pegawai BLUD.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Bidang Kesehatan, dapat direkomendasikan bahwa peraturan dimaksud sudah tidak relevan untuk dipertahankan dalam konteks perkembangan hukum kepegawaian nasional saat ini. Substansi pengaturan mengenai pengangkatan dan pengelolaan pegawai profesional non-ASN pada BLUD bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

(ASN), yang secara tegas menyatakan bahwa seluruh jabatan dan fungsi pemerintahan hanya dapat diisi oleh ASN, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis yang bersifat regulatif maupun non-regulatif untuk menyesuaikan kebijakan daerah dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara regulatif, perlu segera dilakukan pencabutan terhadap Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021, kemudian menyusun peraturan baru yang menyesuaikan dengan kebijakan dan prinsip yang diatur dalam Undang-Undang ASN serta peraturan turunannya. Penyusunan regulasi baru tersebut harus menghapus ketentuan mengenai tenaga profesional non-ASN dan hanya mengatur manajemen pegawai ASN (baik PNS maupun PPPK) yang ditempatkan pada unit layanan BLUD. Dalam proses penyusunan peraturan pengganti, perlu pula memperhatikan keselarasan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024, agar sistem pengelolaan sumber daya manusia di bidang kesehatan di daerah dapat berjalan secara konsisten dan tidak menimbulkan disharmoni norma.

Selain langkah regulatif, upaya non-regulatif juga perlu dilakukan secara paralel. Disarankan untuk memperkuat koordinasi lintas sektor dalam rangka penataan pegawai non-ASN yang saat ini masih bekerja di lingkungan BLUD bidang kesehatan. Penataan tersebut harus dilakukan secara bertahap, transparan, dan berdasarkan pendataan yang akurat agar tidak menimbulkan dampak sosial maupun administrasi yang merugikan. Di samping itu, perlu dilakukan sosialisasi dan komunikasi yang efektif kepada seluruh tenaga kesehatan dan pegawai BLUD mengenai perubahan sistem kepegawaian ini, sehingga mereka memahami hak, kewajiban, dan peluang yang dimiliki setelah diterapkannya sistem ASN secara menyeluruh.

Lembar Kerja Analisis dan Evaluasi

Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Peraturan Bupati Grobogan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan					
2.	Menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Pegawai Profesional pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan	Disharmonisasi Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda	a. Bagian Menimbang sudah tepat karena Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah. b. Namun demikian, dalam melaksanakan ketentuan pada Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018, perlu juga memperhatikan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pada Pasal 65 dan Pasal 66 menentukan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang	Perlu penyesuaian dengan ketentuan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

					mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN. Larangan tersebut berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN. Dengan berlakunya Undang-Undang ASN ini, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.	
3.	Mengingat: 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah; 2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063); 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Dengan adanya perkembangan peraturan perundang, maka beberapa dasar hukum mengingat yang dijadikan dasar pembentukan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Profesional Pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Kesehatan, telah mengalami perubahan dan oleh karena itu perlu adanya penyesuaian terhadap peraturan tersebut. Beberapa peraturan yang telah mengalami perubahan diantaranya, yaitu: • Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan telah dicabut dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan • UU Pemerintahan Daerah diubah dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan	Dasar Hukum Mengingat perlu dilakukan pembaharuan dan penyesuaian terhadap peraturan perundang-undangan yang paling baru.

	(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679); 4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);				Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang	
--	---	--	--	--	--	--

	5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340); 6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah					
--	---	--	--	--	--	--

	(Lembaran Negara Republik .Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322); 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);					
4.	BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1 Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan: 1. Daerah adalah Kabupaten Grobogan 2. Bupati adalah Bupati Grobogan. 3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Dengan adanya perkembangan Peraturan Perundang-undangan, ditemukan perbedaan batasan definisi yang diatur dalam Pasal 1 angka 8 ini dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Perbedaan tersebut terdapat pada definisi “Pusat Kesehatan Masyarakat” - Pengertian pegawai professional tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang telah melarang pengangkatan pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN	Perlu penyesuaian terhadap Ketentuan Umum

	4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. 5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Grobogan. 6. Dinas Kesehatan atau sebutan lainnya yang selanjutnya disebut Dinas Kesehatan adalah Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan berdasarkan , azas otonomi dan tugas pembantuan. 7. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Milik Pemerintah Daerah yang dikelola dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.					
--	---	--	--	--	--	--

	8. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. 9. Laboratorium Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Labkesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Kesehatan yang menyelenggarakan pemeriksaan kimia lingkungan, toksikologi, mikrobiologi, imunologi, dan patologi untuk menunjang diagnosis penyakit dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat dan sebagai laboratorium rujukan di wilayah kerjanya.					
--	--	--	--	--	--	--

	10. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya. 11. Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan adalah Pejabat Pengelola BLUD yang berfungsi sebagai penanggung jawab umurn operasional dan keuangan BLUD. 12. Pegawai Profesional BLUD adalah pegawai BLUD yang berasal dari tenaga professional selain Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat sesuai dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan dan berdasarkan prinsip					
--	--	--	--	--	--	--

	efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan. 13. Tenaga Kesehatan adalah pegawai BLUD Bidang Kesehatan yang memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan memiliki surat tanda registrasi dan izin kerja sesuai ketentuan yang berlaku. 14. Tenaga Non Kesehatan adalah pegawai BLUD Bidang Kesehatan yang memiliki pengetahuan dan/atau ketrampilan melalui pendidikan selain pendidikan bidang kesehatan yang dapat mendukung kegiatan ketatausahaan, administrasi keuangan, sistem informasi dan operasional lainnya. 15. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan. 16. Insentif adalah imbalan berupa uang yang					
--	---	--	--	--	--	--

	bersifat tambahan pendapatan di luar gaji. 17. Dokter Mitra adalah dokter spesialis, dokter spesialis gigi dan mulut dan dokter subspesialis yang bukan pegawai BLUD Bidang Kesehatan tetapi diperbolehkan merawat atau melakukan tindakan medis di BLUD Bidang Kesehatan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan fasilitas BLUD Bidang Kesehatan sesuai perjanjian kerja.					
5.	Pasal 2 Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi: - formasi Pegawai Profesional; - penetapan kebutuhan; - pengadaan; - penilaian kinerja; - hak dan kewajiban; - pemberhentian; - pelaporan; dan - penganggaran.	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Ketentuan mengenai ruang lingkup ini telah sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pasal 4 Permendagri Nomor 79 Tahun 2018, bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian Pejabat Pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah. - Namun demikian, dalam menentukan ruang lingkup ini perlu memperhatikan ketentuan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023	Perlu dilakukan penyesuaian dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.

					tentang ASN yang melarang Pejabat Pembina Kepegawaian (dalam hal ini Bupati sebagai Kepala Daerah) untuk mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN.	
6.	BAB II FORMASI PEGAWAI PROFESIONAL Pasal 3 Pegawai pada BLUD Bidang Kesehatan yang dapat diisi oleh Pegawai Profesional BLUD meliputi: a. Tenaga Kesehatan; dan b. Tenaga Non Kesehatan.	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Ketentuan mengenai pengisian pegawai BLUD Bidang Kesehatan dengan Pegawai Profesional BLUD, telah sesuai dengan Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 yang pada Pasal 3 ayat (5) menentukan bahwa BLUD dapat mengangkat pejabat pengelola dan pegawai selajin PNS dan PPPK dari profesional lainnya. - Namun demikian, pengaturan mengenai pengisian pegawai BLUD oleh pegawai professional perlu disesuaikan dengan ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yang melarang yang mengatur bahwa Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini (UU 20/2023) mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN. - Selain itu, dengan adanya perkembangan peraturan perundang-undangan yaitu dengan	Perlu dilakukan penyesuaian dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023

					disahkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023, terdapat nomenklatur baru untuk Kesehatan yaitu “Sumber Daya Manusia Kesehatan”. Undang-Undang ini menentukan bahwa Sumber Daya Manusia Kesehatan terdiri atas: a. Tenaga Medis; b. Tenaga Kesehatan; dan c. tenaga pendukung atau penunjang kesehatan.	
7.	Pasal 4 (1) Tenaga kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a terdiri dari: a. tenaga medis; b. tenaga psikologi klinis; c. tenaga keperawatan; d. tenaga kebidanan; e. tenaga kefarmasian; f. tenaga kesehatan masyarakat; g. tenaga kesehatan lingkungan; h. tenaga gizi; i. tenaga keterampilan fisik; j. tenaga keteknisian medis; k. tenaga teknis biomedika; l. tenaga kesehatan tradisional; dan	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 maka: - Pada ayat (1) nomenklatur “tenaga medis” bukan merupakan bagian dari tenaga Kesehatan melainkan bagian dari Sumber Daya Manusia Kesehatan”. - Pada ayat (2) terdapat perubahan jenis tenaga medis yaitu meliputi: dokter dan dokter gigi. Jenis tenaga medis dokter terdiri atas dokter, dokter spesialis, dan dokter subspesialis. Sedangkan, Jenis tenaga medis dokter gigi terdiri atas dokter gigi, dokter gigi spesialis, dan dokter gigi subspesialis. - Pada ayat (4) terdapat pembatasan jenis tenaga kesehatan yang kelompok tenaga keperawatan, yaitu terdiri	Perlu dilakukan penyesuaian terhadap jenis tenaga kesehatan dalam Pasal 4 ini dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023

	m. tenaga kesehatan lain. (2) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga medis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dokter gigi spesialis dan mulut serta dokter subspesialis. (3) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga psikologi klinis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu psikolog klinis. (4) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keperawatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi berbagai jenis perawat. (5) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kebidanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu bidan. (6) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam				atas perawat vokasi, <i>ners</i>, dan <i>ners</i> spesialis. - Pada ayat (5) terdapat penambahan jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kebidanan, yaitu terdiri atas bidan vokasi dan bidan profesi. - Pada ayat (6) terdapat penambahan jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kefarmasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas tenaga vokasi farmasi, apoteker, dan apoteker spesialis. - Pada ayat (7) terdapat pengurangan dan pembatasan jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kesehatan masyarakat, yaitu terdiri atas tenaga kesehatan masyarakat, epidemiolog kesehatan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, pembimbing kesehatan kerja, serta tenaga administratif dan kebijakan kesehatan. - Pada ayat (8) terdapat pengurangan dan pembatasan pada jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kesehatan lingkungan, yaitu terdiri atas tenaga sanitasi	
--	---	--	--	--	--	--

	kelompok tenaga kefarmasian sebagaimana dimaksud pada ayat (J) huruf e meliputi apoteker dan tenaga teknis kefarmasian. (7) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kesehatan masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f meliputi epidemiolog kesehatan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, pembimbing kesehatan kerja, tenaga administrasi dan kebijakan kesehatan, tenaga biostatistik dan kependudukan, serta tenaga kesehatan reproduksi dan keluarga. (8) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g meliputi tenaga sanitasi lingkungan, entomolog kesehatan, dan mikrobiolog kesehatan. (9) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga gizi sebagaimana dimaksud				lingkungan dan entomolog kesehatan. - Pada ayat (10) terdapat perubahan nomenklatur dari “okupasi terapis” menjadi “terapis okupasional” - Pada ayat (12) terdapat pengurangan jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga teknik biomedika, yaitu terdiri atas radiografer, elektromedis, tenaga teknologi laboratorium medik, fisikawan medik, dan ortotik prostetik. - Pada ayat (13) terdapat perubahan pada jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga kesehatan tradisional, yaitu terdiri atas tenaga kesehatan tradisional ramuan atau jamu, tenaga kesehatan tradisional pengobat tradisional, dan tenaga kesehatan tradisional interkontinental.	
--	--	--	--	--	--	--

	pada ayat (1) huruf h meliputi nutrisisionis dan dietisien. (10) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keterampilan fisik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i meliputi fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara, dan akupuntur. (11) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keteknisian medis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j meliputi perekam medis dan informasi kesehatan, teknik kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, refraksionis optisien/ optometris, teknisi gigi, penata anestesi, terapis gigi dan mulut, dan audiologis. (12) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga teknik biomedika sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf k meliputi radiografer, elektromedis, ahli teknologi laboratorium					
--	---	--	--	--	--	--

	medik, fisikawan medik, radioterapis, dan ortotik prostetik. (13) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok Tenaga Kesehatan tradisional ayat (1) huruf l meliputi tenaga kesehatan tradisional ramuan dan tenaga kesehatan tradisional keterampilan. (14) Jenis Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok Tenaga Kesehatan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf m meliputi tenaga kesehatan yang ditetapkan menteri dalam memenuhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan serta kebutuhan pelayanan kesehatan.					
8.	Pasal 5 Tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi : a. prana teknologi informasi komputer b. pengemudi;	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-	- Dengan adanya perkembangan peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, Sumber Daya Manusia Kesehatan terdiri dari tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga pendukung dan penunjang kesehatan.	- Perlu dilakukan penyesuaian nomenklatur dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dan Peraturan Pemerintah

c. pengadministrasi umum; d. juru rawat jenazah; e. petugas keamanan; f. pramu kebersihan; g. pranata jamuan; h. binatu rumah sakit; i. petugas kamar gelap; j. juru parkir; k. operator komunikasi; l. pengelola surat; m. pengelola kepegawaian; n. operator mesin; o. operator lift; p. teknisi listrik dan jaringan; q. pengelola instalasi air dan listrik; r. pengelola bangunan dan gedung; s. pengamat perbekalan; t. pengadministrasi gudang farmasi; u. pengadministrasi sarana dan prasarana; v. pengadministrasi teknis pemeriksaan dan perawatan kendaraan bermotor; w. pengadministrasi rekam medis dan informasi; x. pengadministrasi kepegawaian; y. pengadministrasi anggaran;			undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Ketentuan mengenai tenaga pendukung dan penunjang kesehatan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024. PP ini menentukan bahwa tenaga Pendukung atau Penunjang Kesehatan, terdiri atas: a. tenaga pendukung atau penunjang upaya Pelayanan Kesehatan; b. tenaga pendukung atau penunjang administrasi, manajemen, dan teknologi Informasi Kesehatan; dan c. tenaga pendukung atau penunjang sarana dan prasarana Fasilitas Pelayanan Kesehatan. - Dalam Penjelasan PP Nomor 28 Tahun 2024: a. yang dimaksud dengan "tenaga pendukung atau penunjang Upaya Kesehatan atau Pelayanan Kesehatan" antara lain tenaga biologi, asisten Tenaga Kesehatan, kader, penyehat tradisional, pramusaji, petugas pemulasarant jenazah, dan petugas ambulans. b. yang dimaksud dengan "tenaga pendukung atau penunjang administrasi, manajemen, dan teknologi Informasi Kesehatan" antara lain tenaga pendaftaran Pasien, tenaga hubungan	Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan - Selain itu, dalam hal pengadaan pegawai tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud Pasal 5 ini, juga perlu memperhatikan ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN bahwa Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini (UU 20/2023) mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.
---	--	--	--	---	---

	z. pengadministrasi penerimaan; aa. pengadministrasi keuangan; bb. pengadministrasi perencanaan dan program; cc. verifikator data laporan keuangan; dd. pengelola bahan perencanaan; ee. pengolah informasi dan komunikasi; ff. pengelola pelayanan kesehatan; gg. pengelola keperawatan; hh. pengelola kefarmasian; ii. petugas oksigen; dan jj. petugas taman.				masyarakat, tenaga administratif, dan tenaga keuangan. c. yang dimaksud dengan "tenaga pendukung atau penunjang sarana dan prasarana Fasilitas Pelayanan Kesehatan" antara lain petugas instalasi listrik, pemeliharaan bangunan, dan petugas kebersihan. - Selain itu, Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, maka pengangkatan tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 jo Pasal 5 harus tunduk pada sistem kepegawaian nasional , yaitu sistem ASN.	
9.	BAB III PENETAPAN KEBUTUHAN Pasal 6 (1) BLUD Bidang Kesehatan wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Penetapan Kebutuhan sudah tepat karena Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah. - Namun demikian, dengan disahkannya Undang-Undang	Dalam menetapkan kebutuhan pegawai BLUD harus mempedomani Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga ketentuan mengenai penetapan kebutuhan pegawai professional perlu disesuaikan

	(2) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan satu kesatuan dengan penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. (3) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan kebutuhan, profesionalitas, kemampuan keuangan dan berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan. (4) Kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Kepala Dinas Kesehatan dan/atau Direktur RSUD kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah setelah mendapat persetujuan dari: a. Kepala Badan Pendidikan, Pelatihan				Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 65 dan Pasal 66 menentukan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN. Larangan tersebut berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN. Dengan berlakunya Undang-Undang ASN ini, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN. - Dengan demikian, ketentuan mengenai penetapan kebutuhan pegawai harus mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur mengenai penetapan kebutuhan ASN berupa PNS dan PPPK.	
--	--	--	--	--	--	--

	dan Kepegawaian Daerah; dan b. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah. (5) Dalam hal Bupati menyetujui usulan kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Kepala Dinas Kesehatan dan/ atau Direktur RSUD menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD di lingkungan kerja masing-masing untuk melaksanakan proses rekrutmen.					
10.	BAB IV PENGADAAN Bagian Kesatu Tahapan Pasal 7 Tahapan pengadaan Pegawai Profesional BLUD meliputi: - perencanaan; - pelaksanaan; - penunjukan; - pengangkatan; dan - pelaporan.	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Ketentuan mengenai Pengadaan Pegawai Profesional BLUD sudah tepat karena Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah.	- Ketentuan mengenai Pengadaan Pegawai Profesional BLUD harus disesuaikan dengan ketentuan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara - Selain itu juga perlu untuk memperhatikan ketentuan yang mengatur mengenai penetapan kebutuhan

	Bagian Kedua Perencanaan Pasal 8 (1) Berdasarkan kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan yang telah disetujui sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (5), BLUD Bidang Kesehatan menyusun perencanaan pengadaan sesuai dengan kemampuan keuangan yang dibuktikan dengan RBA yang memuat anggaran untuk penggajian pegawai profesional BLUD. (2) Penyusunan perencanaan pengadaan Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada prinsip efektifitas, efisiensi, dan produktifitas dalam (3) Profesional BLUD Bidang Kesehatan melalui seleksi dilaksanakan oleh Panitia Seleksi yang berjumlah gasal. Bagian Ketiga				- Namun demikian, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 65 dan Pasal 66 menentukan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN. Larangan tersebut berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN. Dengan berlakunya Undang-Undang ASN ini, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.	ASN berupa PNS dan PPPK.
--	--	--	--	--	--	---------------------------------

	Pelaksanaan Paragraf 1 Umum Pasal 9 Pengadaan Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan dilaksanakan melalui: a. seleksi; dan/atau b. penunjukan. Paragraf 2 Seleksi Pasal 10 (1) Pengadaan Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan melalui seleksi dilaksanakan oleh Panitia Seleksi yang berjumlah gasal. (2) Pembentukan Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan pocraturan perundang- undangan. (3) Susunan keanggotaan Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari : a. unsur Sekretariat Daerah;					
--	--	--	--	--	--	--

	b. unsur Inspektorat Kabupaten Grobogan; c. unsur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah; d. unsur Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah; dan e. unsur Dinas Kesehatan Kabupaten Grobogan; dan/atau RSUD. (4) Dalam melaksanakan seleksi, Panitia Seleksi menunjuk lembaga profesional. (5) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengumumkan pengadaan Pegawai Profesional BLUD sesuai kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar. (6) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi:					
--	--	--	--	--	--	--

	a. warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan fotokopi Kartu Tanda Penduduk; b. berusia paling rendah berusia 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun yang dibuktikan dengan Akte Kelahiran, kecuali untuk dokter spesialis, dokter spesialis gigi dan mulut serta dokter subspesialis; c. berpendidikan sesuai formasi jabatan yang dibutuhkan dibuktikan dengan fotokopi ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisasi oleh pejabat yang berwenang; d. memiliki surat keterangan sebat dari dokter yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan bekerja pada unit pelayanan kesehatan pemerintah; e. tidak sedang terikat kontrak kerja dengan					
--	---	--	--	--	--	--

	pihak lain yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai dokter spesialis, dokter spesialis gigi dan mulut serta dokter subspesialis; f. memiliki surat keterangan catatan kepolisian; g. tidak pernah dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai cukup yang ditandatangani oleh pelamar; h. tidak pernah diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai					
--	--	--	--	--	--	--

	swasta yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai cukup yang ditandatangani oleh pelamar; dan 1. tidak berkedudukan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai cukup yang ditandatangani oleh pelamar. Pasal 11 (1) Pelamar mengajukan surat lamaran dengan menyebutkan jenis tenaga yang dilamar dan ditujukan kepada Panitia Seleksi dilampiri persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (6). (2) Panitia Seleksi melakukan seleksi administrasi terhadap persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).					
--	---	--	--	--	--	--

	(3) Dalam hal pelamar dinyatakan lulus seleksi administrasi dilakukan tahapan seleksi lanjutan meliputi: a. tes kompetensi dasar; dan b. tes kompetensi bidang. Paragraf 3 Penunjukan Pasal 12 (1) Pengadaan Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan melalui penunjukan hanya dapat dilakukan untuk pengadaan tenaga medis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a. (2) Pengadaan Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan melalui penunjukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara langsung oleh Pimpinan BLUD Bidang Kesehatan, dengan ketentuan : a. mendapat persetujuan Keuangan Daerah;					
--	--	--	--	--	--	--

	b. tenaga dari Pejabat Pengelola medis yang akan ditunjuk memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (6); c. untuk memenuhi kebutuhan bersifat mendesak; dan d. tenaga medis yang sesuai dengan kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan di lingkungan kerja masing-masing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1). Bagian Keempat Pengangkatan Pasal 13 (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi atau penunjukan ditetapkan sebagai Pegawai Profesional BLUD dengan Keputusan Pimpinan BLUD Bidang Kesehatan dan wajib					
--	---	--	--	--	--	--

	menandatangani surat perjanjian kerja sesuai ketentuan perundang-undangan. (2) Jangka waktu surat perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Bagian Kelima Pelaporan Pasal 14 Kepala Dinas Kesehatan dan Direktur RSUD wajib melaporkan pelaksanaan pengangkatan Pegawai Profesional BLUD kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah paling lama 1 (satu) bulan sejak ditetapkannya Keputusan Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan tentang Pengangkatan Pegawai Profesional BLUD.					
11.	BAB V PENILAIAN KINERJA Pasal 15	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di	- Ketentuan mengenai Penilaian Kinerja Pegawai Profesional BLUD sudah tepat karena Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 mengatur	- Ketentuan mengenai Penilaian Kinerja harus disesuaikan dengan Undang-Undang

	(1) Penilaian kinerja Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan dilakukan berdasarkan perjanjian kerja dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku Pegawai Profesional BLUD yang bersangkutan. (2) Penilaian kinerja Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh atasan langsung yang dilakukan pada setiap akhir tahun. (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. (5) Penilaian kinerja dimanfaatkan untuk menjamin obyektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian honor, jasa pelayanan dan			antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah. - Namun demikian, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 65 dan Pasal 66 menentukan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN. Larangan tersebut berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN. Dengan berlakunya Undang-Undang ASN ini, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.	Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN - Ketentuan ini perlu dirubah mengingat, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 melarang pengangkatan pegawai Non-ASN (dalam hal ini berarti pegawai professional BLUD) di instansi pemerintah.
--	---	--	--	--	--	--

	pengembangan kompetensi pada tahun berikutnya.					
12.	BAB VI HAK DAN KEWAJIBAN Bagian Kesatu Hak Pasal 16 (1) Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan berhak mendapatkan imbalan kerja berupa : a. gaji; dan b. insentif. (2) Besaran penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1] sesuai standarisasi honorarium di Lingkungan Pemerintah Daerah dan ketentuan jasa pelayanan yang berpedoman Keputusan Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan. (3) Sebagian penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan sebagai jaminan kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghasilan Pegawai Profesional	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Ketentuan mengenai Hak dan Kewajiban Pegawai Profesional BLUD sudah tepat karena Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah. - Namun demikian, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 65 dan Pasal 66 menentukan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN. Larangan tersebut berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN. Dengan berlakunya Undang-Undang ASN ini, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.	Perlu dilakukan penyesuaian dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

	BLUD Bidang Kesehatan ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan sesuai dengan kemampuan keuangan BLUD Bidang Kesehatan. Pasal 17 (1) Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan berhak atas izin atau cuti dengan mengajukan kepada atasan masing-masing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Jenis, syarat, dan tata cara izin atau cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil dan/atau ketentuan lain yang ditetapkan Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan. Pasal 18 (1) Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi atas					
--	--	--	--	--	--	--

	persetujuan Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan. (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya. Bagian Kedua Kewajiban Pasal 19 Setiap Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan wajib: a. setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam					
--	--	--	--	--	--	--

	Negara Kesatuan Republik Indonesia; b. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; c. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan bertanggungjawab; dan d. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau berdasarkan perintah harus dirahasiakan. Pasal 20 (1) Setiap Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan wajib menggunakan pakaian dinas beserta kelengkapannya. (2) Ketentuan pakaian dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Bagian Ketiga Keselamatan dan Kesehatan Kerja					
--	--	--	--	--	--	--

	Pasal 21 (1) Setiap Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan wajib: a. mentaati dan melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja; b. menjaga ketertiban, ketentuan keamanan, mengenai kebersihan, keselamatan kerja dilingkungan kerja; dan c. mentaati prosedur dan langkah-langkah keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja yang ditetapkan. (2) Bagi Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan yang bidang tugasnya mengandung risiko kerja mendapatkan perlengkapan perlindungan kerja dan wajib dipakai selama menjalankan pekerjaannya. Bagian Keempat Disiplin					
--	---	--	--	--	--	--

	Pasal 22 (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas, Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan wajib mematuhi disiplin pegawai sesuai ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. (2) Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai Profesional BLUD serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. (3) Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan yang mela.kukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin berupa peringatan tertulis atau pemberhentian. Pasal 23 Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, Pasal 20, Pasal 21 d.an Pasal 22, Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan dapat menentukan kewajiban					
--	--	--	--	--	--	--

	ketentuan peraturan perundang-undangan.					
13.	BAB VII PEMBERHENTIAN Pasal 24 (1) Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan diberhentikan karena: - meninggal dunia; - atas permintaan sendiri; - jangka waktu perjanjian telah berakhir dan tidak diperpanjang; - tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban; - perampangan organisasi; - status BLUD dicabut; - tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati; - melakukan pelanggaran disiplin berat; - dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Ketentuan mengenai Pemberhentian Pegawai Profesional BLUD sudah tepat karena Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, batas usia, masa kerja, hak, kewajiban dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai yang berasal dari tenaga profesional lainnya diatur dengan Peraturan Kepala Daerah. - Namun demikian, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 65 dan Pasal 66 menentukan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN. Larangan tersebut berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN. Dengan berlakunya Undang-Undang ASN ini, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama	Perlu dilakukan penyesuaian dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

	melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana; dan j. telah mencapai batas usia tertentu, yaitu : 1. 58 (lima puluh delapan) tahun; atau 2. 70 (tujuh puluh) tahun bagi Dokter Spesialis dan/atau Dokter Sub Spesialis yang keahliannya dibutuhkan bagi BLUD Bidang Kesehatan (2) Pernberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan dengan tembusan kepada Bupati.					
14.	BAB VIII PELAPORAN Pasal 25 (1) Direktur RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua	Dengan adanya perkembangan peraturan perundang-undangan yaitu dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 65 dan Pasal 66 menentukan bahwa	Perlu dilakukan penyesuaian dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

	Purwodadi wajib melaporkan kondisi kepegawaian kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah setiap tahun. (2) Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan selain RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi wajib melaporkan kondisi kepegawaian di instansi masing-masing kepada Kepala Dinas Kesehatan setiap tahun. (3) Berdasarkan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Dinas Kesehatan menyusun kompilasi kondisi kepegawaian yang berada di bawah pembinaannya, (1) Kepala Dinas Kesehatan menyampaikan hasil kompilasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.			peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN. Larangan tersebut berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN. Dengan berlakunya Undang-Undang ASN ini, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama	
15.	BAB IX PENGANGGARAN Pasal 26 (1) Pembiayaan dalam rangka pengadaan Pegawai Profesional	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan	- Ketentuan mengenai penganggaran bagi pengadaan dan penghasilan pegawai professional BLUD sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018	Perlu penyesuaian ketentuan mengenai penganggaran pengadaan dan penghasilan pegawai professional yang didasarkan pada

	BLUD Bidang Kesehatan, dibebankan pada : a. anggaran masing-masing BLUD bidang kesehatan untuk BLUD satuan kerja; dan/atau b. anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk BLUD unit kerja. (2) Penghasilan Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja BLUD Bidang Kesehatan.			perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	- Namun demikian, dengan adanya perkembangan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang melarang adanya pengangkatan Non-ASN di instansi pemerintah, maka ketentuan dalam Pasal 26 perlu disesuaikan	Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN
16.	BAB X KETENTUAN LAIN-LAIN Pasal 27 (1) Dalam hal BLUD Bidang Kesehatan telah melakukan proses Pengadaan Pegawai Profesional namun tidak diperoleh pegawai profesional untuk formasi dokter spesialis, dokter spesialis gigi dan mulut serta dokter subspesialis, Pimpinan BLUD Bidang Kesehatan dapat menunjuk Dokter Mitra. (2) Penunjukan Dokter Mitra sebagaimana dimaksud	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, maka penunjukkan dokter mitra sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 bertentangan dengan Pasal 65 dan Pasal 66 yang melarang pengangkatan pegawai Non ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN di instansi pemerintah.	Perlu penyesuaian dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN

	pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: a. mendapat persetujuan dari Pejabat Pengelola Keuangan Daerah; b. untuk memenuhi kebutuhan tenaga medis yang bersifat mendesak; c. sesuai dengan kebutuhan jumlah dan jenis Pegawai Profesional BLUD Bidang Kesehatan di lingkungan kerja masing-masing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1); dan d. Dokter Mitra yang akan ditunjuk harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: 1. warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan fotokopi Kartu Tanda Penduduk; 2. memiliki Surat Izin Praktek sesuai dengan formasi yang diperlukan; 3. memiliki surat keterangan sehat					
--	--	--	--	--	--	--

	dari dokter yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan bekerja pada unit pelayanan kesehatan pemerintah; 4. membuat surat pernyataan bermaterai cukup yang ditandatangani oleh pelamar yang berisikan: a) berkelakuan baik; b) tidak pernah dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan; dan c) tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai					
--	---	--	--	--	--	--

	Aparatur Sipil Negara atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta; dan 5. dapat berasal dari fasilitas pelayanan kesehatan milik Pemerintah Pusat, Pemerintah atau swasta. (3) Tata Cara Penunjukan dan Pengangkatan Dokter Mitra sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan penunjukan dan pengangkatan Pegawai Profesional.					
17.	BAB XI KETENTUAN PERALIHAN Pasal 28 Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku : a. Pemimpin BLUD Bidang Kesehatan melakukan evaluasi terhadap pegawai non Aparatur Sipil Negara yang sudah ada dan masih melaksanakan tugasnya sebelum Peraturan	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Ketentuan dalam Pasal 28 harus disesuaikan dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menentukan bahwa pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ASN mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.	Perlu penyesuaian dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN

	Bupati ini ditetapkan, dalam rangka penyusunan formasi; b. pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam huruf a diatur oleh Pimpinan BLUD Bidang Kesehatan; c. berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam huruf a, pegawai non Pegawai Negeri Sipil BLUD yang sudah ada dan masih melaksanakan tugasnya sebelum Peraturan Bupati ini ditetapkan, dapat diangkat dan disesuaikan menjadi Pegawai Pernerintah dengan Perjanjian Kerja atau Pegawai Profesional BLUD.					
18.	BAB XII KETENTUAN PENUTUP Pasal 29 Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku : a. Peraturan Bupati Grobogan Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pegawai Non PNS Badan Layanan Umum Daerah RSUD Dr. R. Soedjati	-	-	-	Ketentuan pasal ini masih relevan sehingga sudah tepat bahwa Peraturan Bupati Grobogan Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pegawai Non PNS Badan Layanan Umum Daerah RSUD Dr. R. Soedjati Soernodiardjo Purwodadi Kabupaten Grobogan dan Peraturan Bupati Grobogan Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat dan	Tetap

	Soernodiardjo Purwodadi Kabupaten Grobogan (Berita Daerah Kabupaten Grobogan Tahun 2011 Nomor 22); dan b. Peraturan Bupati Grobogan Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil				Laboratorium Kesehatan Masyarakat, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Hal ini sehubungan dengan adanya ketentuan-ketentuan baru yang diatur didalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum Daerah dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.	
20.	Pasal 30 Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Grobogan.	Disharmonisasi Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Perlu dilakukan penyesuaian sehubungan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara	Perlu penyesuaian dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN